



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO
Procuradoria do Trabalho no Município de CHAPECÓ



NF 000327.2026.12.003/7

NOTICIADO(A): SINDICATO DA INDÚSTRIA MADEIREIRA E MOVELEIRA DO VALE DO URUGUAI , SITICOM - SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DA CONSTRUÇÃO E DO MOBILIÁRIO DE CHAPECÓ

INDEFERIMENTO DO PEDIDO DE INSTAURAÇÃO DE INQUÉRITO CIVIL

Trata-se de notícia de fato autuada a partir do seguinte relato:

Convenção Coletiva de Trabalho 2026/2028 da Indústria Moveleira de Chapecó possui cláusula ilegal (Cláusula Vigésima Terceira, §1º) que exclui o sábado como dia útil para contagem de pagamento salarial. Isso viola o Artigo 611-B, Inciso VII da CLT e a Instrução Normativa MTE nº 01/1989. O Sindicato dos Trabalhadores (SITICOM) e o Patronal (SIMOVALE) assinaram essa regra nula, gerando iminente atraso salarial em massa na região no mês de junho de 2026, pois as empresas pretendem pagar apenas em 08/06 (6º dia útil), quando o prazo legal máximo (5º dia útil federal) é 05/06/2026.

Com a denúncia foi juntada cópia da Convenção Coletiva de Trabalho 2026, a qual contém a seguinte cláusula:

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA CARGA HORÁRIA SEMANAL

A carga horária para todos os trabalhadores da categoria será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, cujo horário será cumprido de Segunda à Sexta-Feira, não excedendo a jornada ordinária a 10 (dez) horas.

§1º. Não haverá jornada ordinária aos Sábados, razão pela qual, a presente Convenção Coletiva de Trabalho

estabelece que o Sábado não é considerado como dia útil, inclusive, para pagamento de salários.

§2º. Os intervalos de descanso não serão computados como horas trabalhadas.

§3ª. Nos termos do art. 7º, XIII e XXVI da Constituição da República de 1988, qualquer sistema de compensação de horário de trabalho somente será plenamente válido mediante estabelecimento de Acordo Coletivo de Trabalho.

Pois bem.

As entidades sindicais, legítimas representantes de suas categorias, podem exercer, no âmbito na negociação coletiva, a autonomia privada coletiva, a fim de estabelecer condições de trabalho, nos termos do art. 7º, XXVI, 8º, VI, da CF/88, art. 611 da CLT e Convenção 154 da OIT.

Tal autonomia possui como baliza a melhoria da condições de vida da classe trabalhadora e pode, inclusive, avançar sobre o padrão protetivo previsto em lei, de maneira a garantir uma adequação setorial negociada.

As condições de trabalho negociadas podem prevalecer sobre as legisladas desde que não haja negociação de direitos com indisponibilidade absoluta e que se garanta o incremento da proteção do trabalhador. A esse respeito, o Supremo Tribunal Federal, no Tema 1.046 de Repercussão Geral, firmou a tese jurídica de que “são constitucionais os acordos e as convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis.”

O STF ressaltou premissas básicas para a revisão judicial de normas coletivas, a saber: (1) inviabilidade de interpretação de convenções e acordos coletivos com fundamento em princípios do direito individual do trabalho - princípio protetivo ou da primazia da realidade - que mitigam a autonomia coletiva; (2) aplicabilidade da teoria do conglobamento da norma coletiva, pela impossibilidade de interpretação baseada na dissecação de compensações individuais; e (3) disponibilidade ampla dos direitos trabalhistas em normas coletivas, **resguardado o patamar mínimo civilizatório, composto, em linhas gerais, (i) pelas normas constitucionais, (ii) pelas normas de tratados e convenções internacionais incorporadas ao Direito Brasileiro e (iii) pelas normas que, mesmo infraconstitucionais, asseguram garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.**

No caso dos autos, as entidades sindicais estabeleceram que a carga horária dos trabalhadores será cumprida no regime 5 x 2, ou seja, de 5 dias de trabalho (de segunda a sexta-feira) e de dois dias de descanso (sábado e domingo). Ainda que não tenha estabelecido efetiva redução da jornada semanal (44h), a medida certamente traz benefícios aos trabalhadores, ecoando, inclusive, nos atuais debates sobre o fim da escala 6 x 1, e permitindo que o trabalhador tenha mais um dia livre durante a semana, para aproveitá-lo com a família e em atividades pessoais.

Nesse cenário, a previsão de que o sábado também não é considerado dia útil para fins de pagamento de salário foi estabelecida em um contexto pertinente a uma cláusula sobre carga horária de trabalho que é benéfica aos trabalhadores.

Ademais, tal previsão não afeta direito trabalhista protegido por indisponibilidade absoluta: o direito ao pagamento de salário no prazo legal é, sim, indisponível (art. 7º, X, CF), mas não a forma como se faz a contagem desse prazo, quando não se desvirtua a finalidade da norma estatal.

Estabelecer que o sábado não é dia útil, mas sem afastar a obrigação de pagamento até o dia 5º dia útil do mês subsequente ao trabalho, não se enquadra, smj, na vedação do art. 611-B, VII, da CLT, pois a cláusula não torna lícita a retenção de salário. O efeito concreto da cláusula negocial é o de que, em alguns meses do ano, o pagamento poderá ser efetuado um ou dois dias após o marco temporal aplicado caso se considerasse o sábado na contagem do dia útil, sem que se cogite de grande prejuízo à organização financeira do(a) trabalhador(a).

Ademais, a cláusula exclui apenas o sábado (dia em que, para a categoria, não há jornada de trabalho e, até mesmo, compensação bancária), não avançando sobre outros dias da semana que são, por natureza, dias úteis.

A própria CLT não fala, expressamente, que o sábado deva ser considerado dia útil, mas sim que os salários devam ser pagos até o 5º dia útil (art. 459, §1º, da CLT). É a Instrução Normativa nº 2, de 08 de novembro de 2021, que prevê, no art. 13, ao tratar da fiscalização do pagamento de salários pelo Auditor Fiscal do Trabalho, que na contagem dos dias será incluído o sábado.

Nesse cenário, a CCT questionada na denúncia não autoriza o atraso ou a retenção do pagamento de salários, **abrangendo, ao contrário, cláusula negocial que estabelece multa convencional em caso de atraso, a ser revertida ao trabalhador:**

CLÁUSULA QUINTA - DO ATRASO DE PAGAMENTO SALARIAL

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários aos seus empregados até dois dias posteriores a data limite estabelecida em lei (quinto dia útil subsequente ao mês vencido), deverá fazê-lo acrescido de multa de 5% e mora diária de 0,02% sobre o total bruto da remuneração devida em favor do empregado.

Pelas razões expostas, não se vislumbra, no caso dos autos, hipótese de violação a direitos coletivos que demande a intervenção do Ministério Público do Trabalho.

Assim, com base no 4º, V, da Resolução n. 235/2025 do Conselho Superior do Ministério Público do Trabalho, indefere-se o pedido de instauração de inquérito civil.

À Secretaria para:

a) Dar ciência da decisão de indeferimento às partes denunciante e denunciadas, conforme art. 7º da Resolução nº 235/2025 do CSMPT, informando-as sobre o cabimento de recurso no prazo de 10 (dez) dias, inclusive para oportunizar eventual juízo de retratação, conforme prevê o § 3º do mesmo dispositivo.

b) Havendo recurso, fazer os autos conclusos; caso contrário, remeter os autos à Câmara de Coordenação e Revisão.

Chapecó, 27 de maio de 2025.

ELYSA TOMAZI
PROCURADORA DO TRABALHO